

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable.

www.com-hom.com

Le meneur de jeu exemplaire, et pourtant...



Pourquoi Zinédine Zidane :

- Parce que c'était trop kiffant de proposer un alphabet décalé du management en 27 lettres.
- Parce que Zinédine Zidane est exemplaire, en tant que joueur et entraîneur, dans l'association du talent et de l'humilité.
- Parce que, quelle que soit l'abnégation mise au service de l'équipe, tout manager peut faire des erreurs.

Alors que peut nous apprendre Zinédine Zidane pour nos pratiques managériales en entreprise ?

Le talent est au service de l'équipe.

Zidane l'a bien compris. Il est un des joueurs Français les plus primés de l'histoire, considéré comme l'un des deux meilleurs joueurs Français de tous les temps.

Il a commencé à se former dans les clubs Français (1988 – 1996). De 1996 (arrivée à la Juventus de Turin) à 2006 (fin de carrière de joueur au Réal Madrid), partout où il est passé, il a remporté les plus grandes compétitions nationales (championnats) et internationales (ligue des champions, championnat d'Europe et bien sûr coupe du monde).

Il a ensuite recommencé le même processus en tant qu'entraîneur : démarrage de l'apprentissage de ce nouveau métier en bas de l'échelle : passage de ses diplômes d'entraîneur en 2014, apprentissage avec l'équipe réserve du Réal Madrid de 2014 à 2016 auprès des plus grands (Carlo Ancelotti) avant de prendre la direction de l'équipe première du Réal (de 2016 à 2018 et depuis 2019).

Là encore le succès est au rendez-vous : championnat et surtout 3 ligues des champions consécutives en 3 ans (2016-2018).

Alors qu'est-ce qui est marquant chez cet homme ?

Que pouvons-nous en apprendre pour le management ?

Tout d'abord, **le talent n'exclut pas l'apprentissage et l'entretien.**

Zinedine Zidane a pris le temps, en tant que joueur et entraîneur, d'apprendre à travailler et maîtriser son talent. Nous réussissons notre management en nous appuyant sur nos talents. Connaître ses talents et points d'appuis est essentiel pour pouvoir emmener un groupe.

Ces talents peuvent être techniques mais peuvent également s'exprimer dans les comportements et manières d'agir.

Ce qui est remarquable dans les savoir-être de Zidane est :

Son humilité, très complémentaire à son excellence, comme le montrent les images :

- Ci-contre : victoire en coupe du monde 1998
- En tête de l'article : lorsqu'il remporte en 2018 sa 3^{ème} ligue des champions d'affilée en tant qu'entraîneur



Ses qualités relationnelles :

- En 2013, Carlo Ancelotti, entraîneur du Réal qu'assiste Zidane, juge « primordial d'avoir Zizou à mes côtés, car il a une excellente relation avec des joueurs qui l'écoutent énormément »

Quels sont vos talents pour le management ? Comment les cultivez-vous ?

Cette humilité qu'exprime Zidane dans l'ensemble de sa carrière est à l'image des qualités d'abnégation du manager : il est au service de l'équipe. Elle gagne, les joueurs ont fait preuve de qualité individuelle et collective. Elle perd, le manager assume la responsabilité et cherche les voies d'amélioration.

Ecouter ses envies

En 2018, alors que Zidane remporte la 3^{ème} ligue des champions d'affilée (ce qu'aucun entraîneur a réalisé avant), il quitte le club suite à un désaccord profond sur l'avenir du club. Lorsqu'il revient 9 mois après, il déclare : « Ce qui m'anime, c'est ce que mon cœur me dit : c'est l'envie ».

Que ce soit sur le départ (manque d'envie) ou sur le retour (envie), c'est l'envie profonde qui le guide.

Cet état de fait m'amène à poser deux questions :

Une destinée aux managers :

Quelle est votre envie profonde à vous mettre au service de l'amélioration continue de l'organisation et de la motivation de votre équipe ?

Une destinée aux entreprises (car les fonctions managériales sont énergivores) :

Comment faire pour que les postes de managers au sein de votre organisation soient des postes à durée déterminée, liés à un mandat, renouvelable ou non, en fonction de l'envie des managers ?

Le droit à l'erreur ?

Aussi talentueux soit-il, le manager fera des erreurs. Sous pression, l'émotion peut prendre le dessus et déclencher une réaction inappropriée à la situation.



Zidane est resté également célèbre pour son « coup de tête » sur le joueur Italien Marco Materazzi en prolongation de la finale de la coupe du monde 2006. Ce geste impliquera l'exclusion du Français et, peut-être (on ne le saura jamais) la victoire.

Ce qui est marquant est que ce match était le dernier match professionnel de Zidane en équipe de France.

Chambré/Insulté par son adversaire, sous pression par l'enjeu et par la volonté absolue de finir sur un sacre mondial, le Français a craqué.

Que retenir de cet épisode :

Les enjeux, la pression peuvent nous amener à faire des erreurs. Quels que soit le talent, nous restons humains et l'émotion peut nous amener à réaliser des actes inconsidérés.

Pour le coup (jeu de mot), l'erreur est une faute puisqu'elle touche à l'intégrité physique des personnes. Cette faute mérite donc sanction.

De manière plus générale, des erreurs peuvent être produites sous pression. Comme le manager peut évoluer dans des environnements sous tension, il doit s'entraîner à maîtriser un processus de « transformation de l'émotion » pour réduire le nombre d'erreurs produites sous l'emprise de l'émotion : détecter rapidement l'émotion (chez soi, chez les collaborateurs) pour revenir à une prise de recul sur la situation, un échange apaisé autour d'une analyse des besoins en jeu.

Cela a trait aux processus de CNV (communication non violente) : sous pression, avoir la capacité à se reconcentrer sur le processus et non agir sur le coup de l'émotion. Cela permet d'enclencher des comportements en adéquation avec la situation.

Ces processus sont utiles au manager pour détecter les situations à enjeux, accompagner les changements, les collaborateurs, négocier en créant de la valeur ajoutée...

Quel processus de « transformation de l'émotion » utilisez-vous ?

Alors Zidane, meneur de jeu et entraîneur exemplaire ?

NON.

Ce NON n'est pas lié à la faute qu'il a commise en 2006.

Ce NON fait référence au fait que l'on ne réussit pas son management en copiant. Le seul exemple en matière de management, c'est vous. Vous réussirez votre management sur votre envie à construire/développer une équipe ; sur la conscience de vos talents et points de vigilance ; sur la maîtrise de processus managériaux et relationnels.

Les prochaines sessions de la formation « [manager, porter le sens et faciliter la performance](#) » :

- 14 & 15 mai, 09 & 23 juin, 02 juillet 2020
- 08 & 09 octobre, 06 & 27 novembre, 14 décembre 2020

Les prochaines sessions de la formation « [Développer vos compétences relationnelles en situation tendue](#) » :

- 29 juin 2020
- 07 décembre 2020



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Com-Hom

Communication & Management
Hommes & Méthode

Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)